

要 求	回 答
1. 環境保全・資源循環型廃棄物行政の構築に向けては、行財政の「効率化」「コスト論」のみを優先した変更ではなく、災害等から市民を守ることを最優先に環境局として公共関与が必要な事業においては直営を基本とすること。また、廃棄物処理処分事業について、大阪広域環境施設組合に対し、環境局として責任を持って対応を図ること。 2. 「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン3.0」の達成に向けた取り組み内容についての検証と引き続き効率化に向けた課題等、必ず情報提供を行うこと。また、より一層の廃棄物行政の構築に向け、市民の安心安全と質の高い公共サービスを提供するため、現業管理体制の充実・強化を図ること。さらに、組合員の勤務労働条件の改善については、労使合意を基本に十分な交渉・協議を行うこと。 5. 近年多発する自然災害に対応した実効ある災害行動計画を策定するとともに、災害発生時には環境事業センターが地域のコントロールタワーとなつての即応力や柔軟な対応が図れるよう機能・権限を構築すること。	1. 2. 5. 本市では令和6年3月に策定された「新・市政改革プラン」において、取り組み方針の1つとして、「持続可能な行財政基盤の構築」を掲げ、行政資源の管理の徹底により、今後の社会経済情勢の変化、市民ニーズの変化に柔軟に対応できる行財政基盤の構築を図り、引き続き、人員マネジメントの推進等に取り組むこととしている。 技能職員については、災害時対応など公の責任を果たすという観点から、将来にわたって直営が必要となる部門において、職員の高齢化や技術の継承等の課題も踏まえ、採用を継続しつつ、引き続き「民でできることは民で」という考え方のもと、最低限必要となる職員数を適宜精査し、委託化・効率化を図りながら削減を進めることとしているが、当局においては、普通ごみ収集輸送業務や地域連携業務、車両整備業務などの家庭系ごみ収集輸送部門等について、将来にわたり維持していく部門としている。 また、現在、「経費の削減」と「市民サービスの向上」の考え方に加え、SDGsの考え方も踏まえ、「持続可能で効率的・効果的な事業運営」と「地域・市民・事業者との連携強化」をめざした「家庭系ごみ収集輸送事業改革プラン3.0」に基づき、取り組みを進めており、本年3月には、「改革プラン3.0」における施設の統廃合、職員数削減等の見直しを具体化した方針として、ハード、ソフト両面でスリム化・リニューアルを行うことで財政負担を軽減し、持続可能な運営体制の構築をめざす「新しい環境事業センターについて」を策定したところである。 さらに災害対策については、平成29年3月に第1版を策定した『大阪市災害廃棄物処理基本計画(令和7年3月改定)』に基づき、発災直後から環境事業センターが地域のコントロー

要 求	回 答
3. 高齢層職員の雇用制度のあり方について、技能職員の業務実態を十分に踏まえ65歳まで安心して働き続けられる職場環境となるよう、引き続き労使で十分な協議を行うこと。	ルタワーとなって、円滑な収集体制を確保することは必要不可欠であると考えており、『環境事業センターにおける災害発生時の業務実施マニュアル』を定めるほか、令和元年7月には『台風等暴風時のごみ収集における対応マニュアル』を策定するなど、適宜、災害に対する備えを進めてきたところであり、引き続き、発災時に速やかな対応が可能となるよう取り組んでまいりたい。 また、収集現場において高齢者をはじめとする市民の方とも接する機会の多い環境事業センター職員が応急救護を身に付けることで、付加価値を高めた市民サービスを提供できるよう、全職員のスキルアップに向け、普通救命講習を実施している。 いずれにしても、「改革プラン3.0」の目標実現に向けた取組を進める中で、職員の勤務労働条件に係る事項については、協議を行いたいと考えており、貴支部においても、ご理解とご協力をお願いしたい。 なお、大阪広域環境施設組合とは、今後もこれまで培ってきた収集輸送事業と焼却処理処分事業の一体的な対応を十分に踏まえて連携を図ってまいりたい。 3. この間、高齢層職員の雇用にあたっては「雇用と年金の接続」を図るため、大阪市再任用職員要綱に基づき、退職前の勤務成績が良好であり、任用する職の職務遂行に必要な知識・経験を有し、公務内の職務を遂行できると認められる者の中から、選考によりフルタイムによる再任用を実施しており、今後とも、技能職員の業務実態等を十分に踏まえ、再任用制度並びに条例等の改正内容に基づく定年延長制度への対応を行うとともに、高齢層職員の勤務労働条件に係る事項については、引き続き貴支部と協議を行いたいと考えているので、ご理解とご協力をお願いしたい。

要 求	回 答
4. 組合員が「働きがい・やりがい」を持てるよう技能労務職給料表1級から2級への昇格条件を改善するとともに、55歳以上の昇給再開に向け関係先に働きかけること。また、2級班員制度について受験資格の条件緩和を行うこと。その上で、職務・職責に応じた給与制度となるよう、昇給昇格条件の改善を含め総合的な人事給与制度の構築に向け、合わせて関係先へ働きかけること。 6. 減量リサイクルとまち美化の推進とともに、質の高い公共サービスを提供するため、多様化する市民ニーズに応えることのできる業務執行体制の構築と必要な要員を確保すること。 8. すべての公務災害を一掃するため、労働安全衛生管理体制の充実・強化を図るとともに、熱中症対策をはじめ、感染症を含めた予防対策など、現場実態に応じた労働災害防止対策を講じること。 9. 組合員のワーク・ライフ・バランスの実現に向け、各休暇の確実な取得の促進をはじめとした、そこに働く者の労働環境を十分に確保すること。	4.6. 昇格制度については、「大阪市労使関係に関する条例施行規則」第4条に掲げる「各所属が適法に管理し、又は決定することができるもの」に該当しないことから、当局での交渉事項とはなりえないが、2級昇格については、令和2年度より段階的に増設してきており、近年の昇格選考状況を踏まえ、業務に支障を及ぼさない班員体制を見据え、昇格条件等の改善に向けて関係先に働きかけてまいりたい。また、55歳以上の昇給再開についても、同様に当局での交渉事項とはなりえないが、55歳以上の昇給を含めた処遇面に課題があることは当局としても認識していることから、その改善についても関係先に働きかけてまいるとともに、引き続き、適正な業務執行体制を確保できるよう配置を行ってまいりたい。 8. 熱中症対策を含め、公務災害の未然防止や再発防止の観点から、災害状況の把握や原因究明は非常に重要であり、これまでから環境局安全衛生委員会において意見交換を実施するとともに、安全衛生について、職員に対し積極的な周知に努めているところである。特に夏場における想像を超えた酷暑により、現場での業務は過酷さが年々増していることから、熱中症予防対策については非常に重要な事項であると認識しており、職員への注意喚起、意識啓発に加え、効果的な熱中症予防対策用品の調査・検討など、引き続き取り組みを進めてまいりたい。また、感染症を含めた予防対策についても状況に応じた対策を適宜、講じてまいりたい。 9. 本市では現在、「大阪市働き方改革実施方針」に基づき、勤務条件制度等の充実・見直しを始め、様々な取り組みを進めているところである。 当局としても、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進は重要な課題であると認識してお

要 求	回 答
10. 労働安全衛生面に十分配慮し、作業実態に見合った作業被服等を貸与すること。また、環境局として災害発災時等に対応しうる被服及び安全靴等の備蓄について計画的に行うこと。	り、働く意欲・能力を存分に発揮できるよう、休暇取得の推進はもちろん、職員の労働環境等について、労働基準法や働き方改革の趣旨を踏まえ、主体的に対応してまいりたい。 令和7年5月末日(令和6年度) 年次休暇取得日数:20.13 日 (令和5年度実績 :20.00 日) 夏季休暇取得日数: 4.98 日 10. 作業服等については、貴支部からの改善要求に対し、吸汗速乾生地である長袖ポロシャツの各職員への貸与等、改善に努めてきたところである。 今後も引き続き、作業実態に応じた被服等の貸与について貴支部と協議したいと考えており、災害発生時等に対応し得る被服や安全靴等の備蓄については、引き続き関係部署と連携を図りながら、検討してまいりたい。